

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Verzoek werkgever tot ontbinding arbeidsovereenkomst ten onrechte toegewezen. Het niet volgens de geldende richtlijnen en protocollen werken heeft voor werkgeefster niet eerder aanleiding gevormd om een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in te dienen. Billijke vergoeding ex artikel 7:683 BW.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2014 bij werkgeefster in dienst getreden. Op 20 januari 2015 hebben partijen een opleidingsovereenkomst gesloten. Werkneemster heeft daarna in november 2015 een voldoende resultaat behaald bij de Landelijke Kennistoets voor Triagisten en op 23 september 2016 is zij geslaagd voor het diploma triagist acute zorg. In de nacht van 6 op 7 juli 2017 heeft zich een incident voorgedaan, waarbij werkneemster in haar werk als triagist op de huisartsenpost een telefonische zorgvraag van een patiënte niet juist heeft beoordeeld. De patiënte is kort daarna overleden. Werkneemster is na het incident per direct op non-actief gesteld. Werkneemster heeft zich op 11 juli 2017 ziek gemeld. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster ontbonden op de e-grond onder toekenning van een transitievergoeding. Werkneemster komt hiertegen in hoger beroep.

Oordeel

e-grond

Werkneemster stelt dat de kantonrechter ten onrechte de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden op grond van verwijtbaar handelen. Het hof overweegt als volgt. Geconstateerd moet worden dat de medisch-inhoudelijke handelwijze van werkneemster die tot het incident in de nacht van 6 op 7 juli 2017 heeft geleid, in de kern niet afwijkt van de wijze waarop zij haar werkzaamheden in het verleden heeft uitgevoerd. Hoewel werkgeefster er aldus reeds langer mee bekend was dat werkneemster tijdens meerdere geauditeerde telefoongesprekken niet volgens de geldende richtlijnen en protocollen werkte, heeft dat voor werkgeefster niet eerder aanleiding gevormd om een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in te dienen. Sterker nog, werkgeefster heeft werkneemster geheel zelfstandig laten doorwerken en het initiatief om tot een noodzakelijke verbetering van het functioneren te komen volledig bij werkneemster gelaten. Eerst tijdens het gesprek op 14 juni 2017 heeft werkgeefster aan werkneemster te kennen gegeven dat er nog onvoldoende (kenbare) verbetering was

opgetreden en dat haar een laatste kans zou worden geboden om zich alsnog te laten coachen tot een bekwaam triagist. Gezien voormelde feiten en omstandigheden kan het handelen van werkneemster naar het oordeel van het hof niet als zodanig verwijtbaar handelen worden aangemerkt, dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof is van oordeel dat wanneer werkneemster het niet zo nauw zou nemen met de geldende richtlijnen en protocollen en deze zonder meer naast zich neer zou leggen, dit anders zou zijn geweest. Dat werkneemster op deze wijze te werk is gegaan, is echter door werkgeefster niet gesteld en is ook overigens niet gebleken. Het hof is dan ook van oordeel dat de kantonrechter ten onrechte de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden op grond van verwijtbaar handelen. Daarmee komt het hof toe aan een beoordeling van de (meer) subsidiaire gronden.

d-grond

Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster werkneemster niet in voldoende mate in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. Weliswaar hebben partijen een verbetertraject afgesproken, maar dat traject is, als gevolg van het incident in de nacht van 6 op 7 juli 2017 en de aansluitende op non-actiefstelling van werkneemster, niet van de grond gekomen.

g-grond

Ook de houding en het gedrag van werkneemster kunnen naar het oordeel van het hof niet leiden tot de conclusie dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Het hof acht het alleszins aannemelijk dat de opstelling van werkneemster is ingegeven door de omstandigheden van het geval, zoals de op non-actiefstelling, de door werkgeefster aan haar adres gemaakte verwijten en het feit dat werkneemster thans te kampen heeft met een zware burn-out.

Herstel/billijke vergoeding

Herstel van de arbeidsovereenkomst impliceert dat het verbetertraject alsnog zou moeten worden doorlopen en dat werkneemster ook een reële kans moet krijgen om haar functioneren te verbeteren. Anderzijds moet werkgeefster de reële kans krijgen om het verbetertraject en het eindresultaat op een juiste wijze te beoordelen. Door al hetgeen nu is voorgevallen acht het hof het niet reëel om te verwachten dat partijen dit verbetertraject op adequate wijze kunnen doorlopen. Herstel van de arbeidsovereenkomst is dan ook niet aan de orde. Een billijke vergoeding wel. Het hof zal daarom 'de waarde' van de arbeidsovereenkomst schatten. Ervan uitgaande dat de arbeidsovereenkomst niet zou zijn ontbonden, acht het hof het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst dan uiteindelijk toch zou zijn geëindigd. Daartoe is het volgende redengevend. Niet ter discussie staat dat werkneemster in haar baan als triagist niet optimaal functioneerde. Of het traject dat op 10 juli 2017 van start zou zijn gegaan tot een verbetering in het functioneren van werkneemster zou hebben geleid, is uiteraard ongewis. Vastgesteld moet echter wel worden dat de indringende adviezen van werkgeefster, voorafgaande aan het afgesproken verbetertraject, om tot een noodzakelijke verbetering van

haar functioneren te komen, door werkneemster zijn omgebogen in minder ingrijpende interventies. Voormelde omstandigheden en alle overige omstandigheden van het geval in aanmerking nemend zal het hof aan werkneemster een billijke vergoeding toekennen van € 15.000 bruto. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 sub c BW wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster zal niet worden toegewezen, nu hier geen sprake van is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:2758

Zaaknummer: 200.234.452/01

Advocaten: V.M.C. Verhaegen en P.R.M. Berends-Schellens

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:671b lid 8 sub c BW, 7:671b lid 6 BW, 7:670 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 3 onderdeel d BW